

TAINS

Tax Accountant Information Network System

SERIES TAINS 解体新書

役員退職給与の適正額算定方法 ～平均功績倍率法と1年当たり平均額法～



草間 典子 [足立]

はじめに

役員退職給与の適正額を算定する方法として、平均功績倍率法や1年当たり平均額法などがあり、裁判所もそれぞれの方法について合理的と判断しています。

今回は、肉用牛の飼育、販売を行っていたA社とその関連会社B社が乙（A社においては元代表者、B社においては元取締役）に役員退職給与を支給したところ、「不相当に高額な部分の金額」があるとして、課税庁より更正処分を受けた事例をご紹介します。

法人側は、功績倍率法により算定した役員退職給与を支給しましたが、裁判所は、A社には平均功績倍率法を、B社には1年当たり平均額法を採用して役員退職給与の適正額を算出しています。

I. 平均功績倍率法 / 1.06の平均功績倍率

令2. 2. 19東京地裁
(棄却、控訴) Z 888-2306

<事案の概要>

A社の元代表者乙は、A社の設立時から代表取締役として就任していました。A社は、平成25年2月7日に開催した臨時株主総会において、乙の退職慰労金として2億9920万円を支給する旨を決議し、同年3月1日に支給しています。この役員退職給与は、乙がA社を退職する直前の役員報酬月額110万円を基礎として、勤続年数を34年及び功績倍率を8倍として算定されています。

<東京地裁の判断>

1. 平均功績倍率法の採用について
原告は、功績倍率の最高値又は勤続年数1年当たりの役員退職給与額の最高額を用いるべきである旨主張する。しかしながら、功績倍率の平均値（平均功績倍率）を算定することにより、同業類似法人間に通常存在する諸要素の差異やその個々の特殊性が捨象され、より平準化された数値が得られる一方、功績倍率の最高値や勤続年数1年当たりの役員退職給与額の最高額

は、それらに係る法人の特殊性等に影響されるものであって、指標としての客観性が劣るといわざるを得ない。また、本件において合理的と認められる抽出基準により同業類似法人を抽出した結果、3法人という相当数の法人が抽出されている上、これらの法人の功績倍率には極端なばらつきがないのであって、本件において役員退職給与の相当額を算定するための指標として平均功績倍率を採用することが相当でないとか、最高功績倍率等がより適切であるとみるべき事情は見当たらない。

2. 本件への当てはめ

被告が採用した原告の同業類似法人の抽出基準はいずれも合理的であるといえる。そして、上記抽出基準に該当する原告の同業類似法人3法人の支給した役員退職給与に係る功績倍率は、1.17、1.34、0.65であり、その平均功績倍率は1.06であることが認められる。

原告元代表者の最終月額報酬額は110万円、役員（代表取締役）としての勤続年数は34年であり、上記平均功績倍率にこれらと乗じると、3964万4000円となる。本件役員退職給与の額である2億9920万円のうち、3964万4000円を超える2億5955万6000円については、「不相当に高額な部分の金額」に該当すると認められる。

II. 1年当たり平均額法 / 功績倍率法の採用が不合理とされた事例

令2. 3. 24東京地裁
(棄却) Z 888-2350

<事案の概要>

B社の元取締役乙は、B社の設立時から代表取締役を務めていましたが、平成8年3月、取締役を辞任しました。しかし、平成15年11月に再度B社の取締役に就任し以後継続して取締役に務め、平成24年12月25日に辞任しました（以下、平成8年の退任の後から平成15年の就任までの間を「役員退任期間」といいます）。

B社は、平成19年4月以降、乙に対し、役員報酬として月額25万円を支給

していましたが、平成25年1月11日、平成24年6月から同年12月までの役員報酬として合計525万円（月額75万円）を追加支給しています。

平成25年3月1日、B社は乙に対し、役員退職給与として合計2億7000万円（退任慰労金2億円、特別功労金7000万円）を支給しました。役員退職給与のうち退任慰労金は、功績倍率法により、乙の最終月額報酬額を100万円、勤続年数を25年、功績倍率を8倍とし、これらに乗じて算定されたものでした。

<東京地裁の判断>

1. 乙の勤続年数について

本件元取締役は、役員退任期間において、継続的に、原告の経理や予算管理に係る業務を担っていたことができ、さらに、原告の重要な経営判断やその実務処理に実質的に参与したことがあったことも併せ勘案すれば、役員退任期間において、継続して、実質的に原告の経営に従事していたと認めるのが相当であり、元取締役の勤続年数には本件役員退任期間も通算されるべきである。

そして、平成8年の退任に当たって本件元取締役に退職給与は支給されなかった。平成8年の退任に当たり元取締役に退職給与が支給されなかったのは、元取締役に対して支給すべき役員退職給与が存在しない（零円である）との評価を前提としたものであるとみるのが相当であるから、平成8年の退任までの間の元取締役の原告に対する功績については、平成8年の退任の際に既に評価し尽くされて清算されたものと認められる。以上によれば、本件役員退職給与適正額の算定における平均功績倍率法、1年当たり平均額法等において用いられるべき元取締役の勤続年数は17年（平成8年3月9日から平成24年12月25日。1年未満切上げ。）とすべきである。

2. 1年当たり平均額法について

1年当たり平均額法は、当該退職役員の間在職期間中における法人に対する功績の程度を反映しているものといふべき最終月額報酬額を用いないため、その合理性において平均功績倍率法に

劣る面があることは否めないものの、平均功績倍率法と同様、①勤続年数は、法人税法施行令70条2号が明文で規定する「当該役員の内国法人の業務に従事した期間」に相当すること、②同業類似法人における1年当たり役員退職給与額の平均額は、同業類似法人間に通常存在する諸要素の差異やその個々の特殊性が捨象された、より平準化された数値といえることができる。

3. 功績倍率法が不合理であると認められる特段の事情の有無
本件元取締役の最終月額報酬額である100万円は、専ら役員退職給与の額の算定根拠を整える目的で決定及び支給されたものといわざるを得ない。したがって、本件役員退職給与適正額の算定については、功績倍率を用いた方法によることが不合理であると認められる特段の事情があるといえ、1年当たり平均額法又は1年当たり最高額法が法人税法34条2項及び同法施行令70条2号の趣旨に合致する合理的な方法となるというべきである。

本件役員退職給与適正額の算定に当たり、1年当たり平均額法を用いることが適切を欠くと認められる特段の事情があるとはいえないから、1年当たり最高額法の合理性を肯定することはできない。

4. 本件への当てはめ

1年当たり役員退職給与額の平均額及び本件役員退職給与適正額は、それぞれ、192万2528円（1円未満切上げ）、3268万2976円となり、本件役員退職給与の額2億7000万円のうち、上記の役員退職給与適正額を超える2億3731万7024円が不相当に高額な部分の金額となる。

おわりに

ご紹介した2件の判決のうち、Iの令和2年2月東京地裁では、肉用牛の売却取引が国税通則法68条の「仮装」に該当するかも争われており、東京地裁は、「仮装」に当たるとしています。

TAINSの入会に関するお問い合わせは、データベース事務局へ
TEL 03 (5496) 1195

会計事務所向けシステムなら

MJS

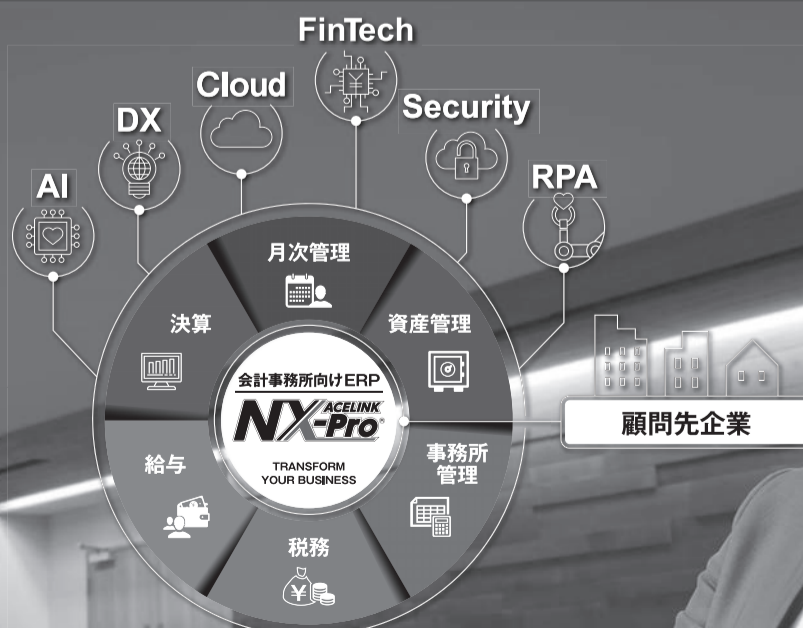
ミロク情報サービス

MJSでは、最新テクノロジーを活用したサービスを提供することにより会計事務所と顧問先企業の関係をより強固なものとし、会計事務所の新たなビジネス創出を支援します。

●記載の製品名は株式会社ミロク情報サービスの商標又は登録商標です。

ACELINK NX-Pro 検索

MJSはミロク会計人会とともに企業経営をサポートしています。



MJS 財務と経営システムのリーディング・カンパニー
株式会社ミロク情報サービス
東証第一部上場（証券コード:9928）



MJS
イメージキャラクター 菊川 伶